Accusations de harcèlement, tensions en caserne, comportements déplacés… L’actualité rappelle régulièrement que les services d’incendie et de secours ne sont pas épargnés par des crises internes.

Dans ces situations, l’administration dispose d’un outil spécifique : **l’enquête administrative**. Elle n’est pas un procès mais une procédure de clarification. Son rôle est de **faire émerger les faits** afin d’éclairer les décisions de la hiérarchie dans un cadre légal.

L’autorité n’a de sens que si elle s’exerce avec justesse, au service du droit et de l’humain.

Illustration : DGSCGC

Un cadre réglementaire solide

L’enquête administrative s’appuie sur plusieurs textes de référence :

- **Code général de la fonction publique** (anciennement loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dite loi « Le Pors »)
  Il fixe les droits (liberté d’opinion, droit syndical, protection) et obligations (probité, neutralité, réserve, secret professionnel) des fonctionnaires.
- **Article L723-10 du Code de la sécurité intérieure**
  Il établit les droits et devoirs des sapeurs-pompiers volontaires, consignés dans la Charte nationale.
- **Article 40 du Code de procédure pénale**
  Oblige tout fonctionnaire à signaler au Procureur les crimes et délits dont il a connaissance.

Ces textes garantissent que l’enquête administrative reste **légale, impartiale et protectrice** pour toutes les parties concernées.

L’enquêteur

Le profil idéal

Un enquêteur doit être :

- **issu de l’institution**, pour comprendre sa culture,
- **capable de la remettre en question**, en formulant des recommandations justes et courageuses,
- **digne de confiance** pour toutes les parties (hiérarchie, témoins, mis en cause).

Une pratique pertinente consiste à désigner un **binôme mixte** (homme/femme), permettant de renforcer la neutralité et faciliter la parole des personnes auditionnées.

Ses missions

L’enquêteur est désigné par une **lettre de mission** officielle. Ses missions :

- **Établir les faits** sans jugement,
- **Auditionner** les agents concernés (victimes, témoins, mis en cause),
- **Rédiger un rapport** clair, structuré et impartial.

Il agit dans le respect de trois principes :

- **Impartialité** : pas de préjugé, pas de parti pris,
- **Discrétion** : respect du secret et de la confidentialité,
- **Respect des droits** : auditions consignées dans un procès-verbal cosigné.

Le déroulé de l’enquête

L’enquête suit un processus méthodique :

1. **Déclenchement** → réception d’une alerte, première évaluation,
2. **Lettre de mission** → désignation de l’enquêteur,
3. **Communication initiale** → agents concernés informés,
4. **Auditions** → victimes, témoins, mis en cause,

5. **Analyse** → recoupement et vérification des pièces et témoignages,
6. **Rapport final** → conclusions et préconisations transmises à l’autorité.


Illustration : Cyril Ducoudray

Contenu du rapport :

- Contexte et rappel des faits,
- Résultats et manquements éventuels,
- Mesures conservatoires, correctives ou disciplinaires,
- Préconisations pour l’ensemble du personnel.

L’audition en elle-même est un exercice d’équilibre : fermeté sur la forme, écoute sur le fond.

Clarifier, pas condamner

Contrairement à une idée reçue, une enquête administrative n’est **pas une sanction**. Elle sert à :

- **Clarifier les faits** signalés,
- **Identifier des dysfonctionnements**,
- **Proposer des solutions** adaptées.

La décision finale (classement, mesures correctives, sanctions disciplinaires) appartient toujours à **l’autorité administrative** (DDSIS, président de CASDIS).

Dans certains cas, l’Inspection de la DGSCGC peut également être mandatée pour intervenir :

- Une atteinte au fonctionnement de l’institution : dysfonctionnement, incident, accident,
- Une atteinte à l’image de l’institution : à ses valeurs, sa renommée, ses principes,
- Une présomption de faute : manquement déontologique ou professionnel.

Ces différents types d’événements peuvent se cumuler.

Quand l’administratif croise le judiciaire

Si les faits révélés relèvent du pénal, l’administration doit les signaler au Procureur de la République (article 40 du Code de procédure pénale). L’enquête administrative continue en parallèle, mais **sans jamais interférer** avec le judiciaire. L’enquête administrative peut être parallèle ou antérieure à une procédure judiciaire.

Elle ne doit en aucun cas s’y substituer ou l’entraver (Article 11 de Code de procédure pénale).

Une démarche qualité et d’amélioration

L’enquête administrative ne doit pas seulement constater des manquements. Elle s’inscrit dans une logique de qualité et d’amélioration continue, comparable à la méthode PDCA visant à améliorer l’efficacité de l’institution.

PDCA est l’acronyme de **Plan, Do, Check, Act,** que l’on pourrait traduire par **Planifier, Déployer, Contrôler et Agir.**

1. **Plan :** déclenche l’enquête administrative et définir les objectifs,
2. **Do :** réaliser les auditions et collecter les faits,
3. **Check :** analyser et proposer des recommandations,
4. **Act :** mettre en oeuvre et suivre les mesures décidées.

Cyril Ducoudray

L’enquête prendra tout son sens, si elle débouche sur un plan d’actions assorti d’un suivi, garantissant que les recommandations deviennent des réalités.

Et après ?

Une fois le rapport rédigé et transmis :

- Les **agents concernés sont informés individuellement** des conclusions et des suites,
- Les **témoins et collectifs** reçoivent une communication adaptée, garantissant transparence et respect de la confidentialité,
- Le **dossier complet** (rapport, PV, pièces) est archivé au service juridique.

Les suites possibles :

- **Mesures conservatoires** (mutation temporaire, suspension),
- **Mesures préventives ou correctives** (réorganisation, formation, rappel réglementaire),
- **Mesures curatives :** sanctions disciplinaires le cas échéant (avertissement, blâme, exclusion) ou actions réparatrices.

En somme : **l’enquête n’est pas une fin, mais un début**. Elle ouvre la voie aux décisions qui protègent à la fois les agents, les victimes et l’image du service public.

« Une enquête administrative bien menée n’est ni un jugement, ni un procès : c’est un acte de loyauté envers l’institution et de respect envers les femmes et les hommes qui la composent.«

Citation, Cyril Ducoudray

Conclusion : au service du droit et de l’Humain

Loin d’être une procédure punitive systématique, l’enquête administrative est avant tout un outil de **clarté, d’équité et de protection**. Elle offre aux sapeurs-pompiers, qu’ils soient volontaires ou professionnels, la garantie que les difficultés internes seront traitées avec sérieux et respect des textes.

Prendre du recul, observer l’horizon et porter le poids des faits : l’enquête administrative est d’abord un temps de réflexion avant l’action.

Sources

Illustration : DGSCGC, Cyril Ducoudray, Drakkar dessinateur.

Ressources : Légifrance, code de procédure pénale, code général de la fonction publique.



Author: **Cyril DUCOUDRAY**

Officier SPP, connaissances dans les domaines INC, COEPT, TASSS, SIC et en gestion émotionnelle. praticien TOP®